

Sygn. akt IV Pa 87/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2015r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łoj (spr)

Sędziowie : Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran

Sędzia SO Roman Walewski

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **22 września 2015r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko (...) **w Z.**

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 8.05.2015r. (Sygn. akt IV P 1139/13)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 681.68 zł tytułem kosztów procesu

Sygn. akt IV Pa 87/15

UZASADNIENIE

Powódka B. S.w pozwie skierowanym przeciwko (...) N.w Z.wniosła o uchylenie nałożonej na nią w dniu 26.11.2013 r. kary nagany.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...). N.w Z.wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 08.05.2015 r., sygn. akt IV P 1139/13, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powódkę B. S. w dniu 26.11.2013r. (pkt I), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30,00 zł tytułem opłaty, od której powódka była zwolniona (pkt II), a także ustalił, że pozwany ponosi w całości koszty procesu i pozostawił ich wyliczenie referendarzowi sądowemu (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka B. S. zatrudniona została u strony pozwanej począwszy od dnia 01.04.2011 r. na stanowisku bibliotekarza.

Z dniem 19 lipca 2012 r. powódce – na mocy porozumienia stron – powierzono funkcję kierownika (...)

W dniu 26.11.2013 r. powódka została wezwana do gabinetu dyrektora strony pozwanej. W gabinecie oprócz dyrektora strony pozwanej – A. B. znajdowała się wicedyrektor A. P., bezpośrednia przełożona powódki – H. Z. oraz osoba z działu kadr E. M..

W trakcie powyższego spotkania powódce przedstawiono do zapoznania treść dwóch notatek służbowych.

Jedna była sporządzona przez A. P. i zawierała 14 zarzutów odnoszących się do organizowanych w dniu 22.11.2013 r. (...).

Druga notatka była sporządzona przez H. Z.. Jej treść odnosiła się do tego, że powódka miała wskazać osobę, która miała ją zastąpić w trakcie dyżuru w filii nr (...) w dniu 23.11.2013 r. i do dnia 22.11.2013 r. nikogo nie znalazła i nie poinformowała o tym swojego przełożonego.

Po przeczytaniu przez powódkę tych notatek zażądano od powódki podpisania ich treści z adnotacją o tym, że powódka zapoznała się z nimi.

Powódka zwróciła się z prośbą o możliwość powielenia tych notatek, ale odmówiono jej umożliwienia skserowania tychże zasłaniając się tym, iż jest to dokument wewnętrzny.

Następnie powódce wręczono podpisaną już uprzednio karę porządkową – nagany wskazującą jako powód jej zastosowania brak profesjonalizmu podczas prowadzenia imprez (...), co zaniżało poziom ważnych uroczystości. Jako przykład tego wskazano (...) (...) (...).

Powódce zarzucono również naganne podejście do wykonywanych obowiązków kierownika, co miało wynikać z niezachowania drogi służbowej podczas ustalania szczegółów organizacji pracy działu, czego dowodem było przekazanie w dniu 25.11.2013 r. gotowego porozumienia z (...) (...) oraz niewskazanie zastępstwa do Filii nr (...) w sobotę, 23.11.2013r.

Powódki nie wysłuchano przed wręczeniem kary porządkowej.

Pismem z dnia 04.12.2013 r. (...) w Z. poinformował dyrektora strony pozwanej, że zgodnie z art. 30 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych reprezentuje wobec pracodawcy m.in. B. S..

W dniu 12.12.2013 r. strona pozwana poinformowała (...) w Z., że w związku z pismem z dnia 04.12.2013 r. o reprezentowaniu wobec pracodawcy powódki, że do dnia sporządzenia przedmiotowego pisma nie otrzymała stanowiska w sprawie udzielenia powódce kary porządkowej – nagany, o czym pracownik został powiadomiony pismem z dnia 25.11.2013 r.

Pismem z dnia 13.12.2013 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że po rozpoznaniu sprzeciwu powódki od nałożonej kary nagany nie uwzględniła sprzeciwu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ten uznał, że żądanie powódki uchylecia nałożonej na nią w dniu 26.11.2013 r. kary porządkowej nagany było zasadne.

Sąd I instancji powołał art. 108 k.p. i art. 109 k.p., by stwierdzić, że nie doszło do wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary. Powódka została wezwana do gabinetu dyrektora, gdzie w obecności jego i jeszcze dwóch innych

osób nakazano jej zapoznać się z notatkami służbowymi i je podpisać. Następnie powódka zwróciła się z prośbą o możliwość powielenia przedmiotowych notatek i po spotkaniu się z decyzją odmowną wręczono jej karę nagany.

Sąd Rejonowy zważył, że sformułowanie zawarte w przepisie art. 109 § 2 k.p. „po uprzednim wysłuchaniu pracownika” wymaga od pracodawcy zasadniczo zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Celem powyższego, pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który z tego uprawnienia może skorzystać według swojego uznania.

To pracownik, zdaniem Sądu I instancji, ma decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.1999 r. w sprawie o sygn. akt I PKN 114/99). Założyć zatem należy, że skoro pracownik ma potencjalną możliwość wyrażenia się w formie pisemnej to niezbędnym byłoby w przypadku tak obszernych zarzutów udostępnienie pracownikowi tychże notatek celem ustosunkowania się do nich. Takowej możliwości powódka nie miała. Niezależnie od tego, w ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powódce umożliwiono werbalne wysłuchanie jej przed wręczeniem kary porządkowej. Czas trwania spotkania był relatywnie krótki i ograniczył się do wymogu zapoznania się przez powódkę z rzeczonymi notatkami i odnotowania tego faktu na ich treści, po czym nastąpiło wręczenie powódce kary porządkowej. Ten układ zdarzeń odnośnie przebiegu spotkania u dyrektora B. wynika z zeznań samej powódki. Sąd Rejonowy podkreślił, że taki sam przebieg spotkania podaje świadek M.. Wprawdzie nie uczestniczyła ona w spotkaniu dotyczącym wręczenia powódce kary nagany, jednak wiedzę odnośnie sposobu wręczenia powódce kary porządkowej miała od powódki. Ponadto w analogiczny sposób, jak wynika z zeznań tego świadka, wręczono temu świadkowi karę nagany w tym samym czasie. Sąd I instancji zauważył, że z powyższym koresponduje treść sprzeciwu z dnia 02.12.2013 r., w którym powódka wskazuje, że nie pozwolono jej ustosunkować się do stawianych jej zarzutów. Sąd Rejonowy nie uznał przy tym za wiarygodne w tym zakresie zeznań pozostałych osób biorących udział w tym spotkaniu, z których miało wynikać, iż powódce umożliwiono wypowiedzenie się przed nałożeniem kary nagany (wysłuchano jej). W ocenie Sądu Rejonowego, zeznania świadków A. P., H. Z., E. M. oraz słuchanego w charakterze pozwanego – dyrektora A. B. mają jedynie przedstawić przebieg zaistniałych zdarzeń z dnia 26.11.2013r. w taki sposób, jakby był on zgodny z przepisami prawa w zakresie udzielania kary porządkowej.

Sąd Rejonowy stwierdził, że wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. Natomiast zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu. Tymczasem in casu bezpośrednio po przedstawieniu powódce notatek z zarzutami i ich podpisaniu została jej wręczona kara podpisana już wcześniej przez dyrektora strony pozwanej. Taki obraz zdarzeń wynika z zeznań świadka E. M., która fizycznie przygotowywała dokument kary porządkowej i wskazała, iż doręczyła go dyrektorowi pozwanej. Podała przy tym, że po podpisaniu tej kary przez dyrektora umówiono spotkanie z powódką. Znajduje to również odzwierciedlenie w zeznaniach samej powódki, która wskazywała, że po zapoznaniu jej z treścią notatek, wręczono jej podpisaną karę nagany. Według Sądu I instancji, taki tryb wręczania kary porządkowej stoi w sprzeczności z tą instytucją.

Sąd Rejonowy wskazał też, że rozpoznanie wywiedzionego przez pracownika sprzeciwu było niezgodne z art. 112 § 1 zd. 2 k.p. Sąd zwrócił uwagę, że pismem z dnia 04.12.2012 r. strona pozwana została poinformowana przez działający u strony pozwanej ZZ o tym, że na podstawie art. 30 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych reprezentuje wobec pracodawcy m.in. B. S.. Jediną reakcją strony pozwanej na powyższe pismo było pismo strony pozwanej z dnia 12.12.2013 r. (poprzedzające o jeden dzień odrzucenie sprzeciwu), w którym wskazano, że do dnia sporządzenia przedmiotowego pisma nie otrzymała stanowiska w sprawie udzielenia powódce kary porządkowej – nagany, o czym pracownik został powiadomiony pismem z dnia 25.11.2013 r. Tymczasem – jak stwierdził Sąd I instancji, powołując ustęp 2¹ oraz ust. 2 artykułu 30 cytowanej wyżej ustawy – strona pozwana mając wiedzę, że powódka jest reprezentowana przez związek zawodowy, miała obowiązek zwrócić się do związku zawodowego o opinię zakreślając temu związkowi odpowiedni termin do wyrażenia opinii. Niewątpliwie strona pozwana uchybiła temu obowiązkowi.

Nie czyni mu bowiem zadość wystosowanie, w przeddzień odrzucenia sprzeciwu, zupełnie niezrozumiałego pisma skierowanego do związków zawodowych.

Reasumując, Sąd I instancji uznał, że zastosowana wobec powódki kara porządkowa – nagany była niezgodna z przepisami prawa i w związku z powyższym podlegała uchyleniu. Ponadto Sąd Rejonowy orzekł o kosztach sądowych na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a o kosztach procesu, na zasadzie odpowiedzialności, na podstawie art. 108 § 1 in fine k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku, wywiodła pozwana W. (...). C. N.w Z., zaskarżając orzeczenie Sądu Rejonowego w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., poprzez nierozważenie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i pominięcie zeznań świadków, a tym samym błędne ustalenie stanu faktycznego, polegające na przyjęciu, iż pozwany nie umożliwił powódce wypowiedzenia się i ustosunkowania się do stawianych jej zarzutów przed wręczeniem kary nagany;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., poprzez nierozważenie całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, iż pozwany nie przeprowadził konsultacji ze związkami reprezentującymi powódkę przed rozpatrzeniem sprzeciwu od nałożonej kary nagany;

3. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 355 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie, mimo iż w toku postępowania przed Sądem I instancji zaistniała przesłanka do umorzenia postępowania określona w tym przepisie, tj. wydanie wyroku stało się zbędne z uwagi na uznanie z mocy prawa nałożonej kary nagany za niebyłą oraz utracie przez powódkę statusu pracownika, a tym samym nastąpiła utrata interesu prawnego w rozstrzygnięciu sprawy.

Wskazując na powyższe naruszenia, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i umorzenie postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji znalazło się rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację powódka, wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż pozwana nałożyła karę nagany na powódkę bez przeprowadzenia zgodnej z prawem procedury.

Powołując się na art. 109 § 2 k.p., art. 110 k.p. oraz stanowisko judykatury, strona powodowa podała, że wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary, a w niniejszej sprawie do wysłuchania powódki nie doszło, albowiem uniemożliwiono zapoznanie się z zarzutami, jak i notatkami służbowymi, co potwierdzili świadkowie pozwanego.

O fikcyjności wysłuchania powódki świadczy również fakt, że sama nagana została sporządzona i podpisana dzień wcześniej. Decyzja o wymierzeniu kary nagany nastąpiła przed wysłuchaniem powódki.

Na marginesie powódka wskazała, że sama kara nagany została sporządzona niezgodnie z art. 110 k.p. Stosując karę, pracodawca musiał sprecyzować, za jaki konkretnie i kiedy popełniony czym powódka została ukarana. Pozwany powinien był dokładnie określić, jakie przepisy porządkowe czy przepisy regulaminu powódka naruszyła. Sformułowana przez pozwanego kara nagany nie odpowiada wymaganiom stawianym w art. 110 k.p.

Odnosnie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez ustalenie przez Sąd Rejonowy, iż nie przeprowadzono konsultacji ze związkami zawodowymi, strona powodowa podała, że choć pozwana została poinformowana na

piśmie o reprezentowaniu powódki przez związek zawodowy, nie skonsultowała odrzucenia sprzeciwu ze związkami zawodowymi.

Oceniając zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 355 k.p.c. powódka, powołując stanowisko judykatury, uznała, że tylko w przypadku cofnięcia pozwu lub w razie spełnienia w toku procesu przez stronę pozwaną dochodzonego żądania, sąd umorzyłby postępowanie, ponieważ wydanie wyroku stałoby się zbędne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. W związku z tym, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń (por. wyrok SN z dnia 14.02.2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346). Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia;
- 2) karę nagany.

Tryb stosowania kary porządkowej regulują następane przepisy rozdziału VI Kodeksu pracy.

I tak m.in., zgodnie z art. 109 § 2 k.p., kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Natomiast w myśl art. 110 k.p., o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Zgodnie wreszcie z art. 112 § 1 k.p., jeśli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Należy na wstępie podkreślić, że powództwo w niniejszej sprawie mogło podlegać uwzględnieniu już w wyniku skonfrontowania treści pisma wręzonego powódce w dniu 26.11.2013 r., zawierającego przyczynę zastosowania kary nagany, z wymogami zawartymi w art. 108 § 1 k.p.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową (tak: Perdeus W., w: Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014).

Choć w orzecznictwie zdarzało się uwzględniać w tym katalogu niewykonanie polecenia wydanego przez przełożonego (por. wyrok SN z dnia 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, LEX nr 1112050), to jednak zasada numerus clausus podstaw

zastosowania kary nagany, nakazuje pracodawcy uzasadnić tę karę wskazaniem jednej z przyczyn zawartych w omawianym przepisie.

Przyczyny wskazane przez pozwaną: brak profesjonalizmu i naganne podejście do wykonywanych obowiązków, wraz z pojedynczymi przykładami, zostały sformułowana na takim poziomie ogólności, że w zasadzie wykluczają jakąkolwiek możliwość weryfikacji pod kątem wymienionych wyżej przesłanek.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanej wskazał, że przyczyny udzielenia kary nagany wchodzą w zakres „nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji w procesie pracy”, nie określając jednak, w jakim zakresie to naruszenie miało nastąpić – sposoby organizowania Dni (...) (...) nie są nigdzie spisane, nie ma ich w regulaminie organizacyjnym, nie ma u pozwanej żadnych uregulowań co do poszczególnych wymogów stawianych powódce przy organizacji tego typu przedsięwzięć (por. m.in. zeznania świadka H. Z., k. 71, dyrektora A. B., k. 112). Trudno też odnieść się do standardów organizowania tej konkretnej imprezy, skoro odbywała się po raz pierwszy (por. m.in. zeznania świadka A. P., k. 57). Na marginesie można dodać, że sformułowanie „brak profesjonalizmu” może się równie dobrze kojarzyć z ogólną negatywną oceną czyichś kompetencji, kwalifikacji lub umiejętności, nawet semantycznie nie wchodząc w zakres „nieprzestrzegania organizacji pracy”.

Odnosząc się do drugiej z przyczyn zastosowania kary, strona pozwana również nie wykazała, skąd dokładnie wynika określona droga służbowa podczas ustalania szczegółów organizacji pracy w zakresie przekazania porozumienia w sprawie praktyk studenckich. Niezależnie od tego, trudno mieć jakiegokolwiek zastrzeżenia co do postępowania powódki w sprawie praktyk. Z materiału dowodowego w postaci zeznań świadka A. Ł. jasno wynika, że taki sposób podpisywania porozumienia przyjęty był przez uczelnię, ponieważ (...) ma gotowy, podpisany przez dziekana, wzór umowy, w którym wpisuje się pracodawcę oraz zakres umowy; powódka nie brała udziału w negocjowaniu treści umowy, przekazała pracodawcy gotowy, jednostronnie podpisany egzemplarz; umowę zawsze podpisuje dziekan i pracodawca (k. 87-88). W treści pisma o zastosowaniu kary pozwana wskazała, że porozumienie powinno być zaopiniowane przez prawnika i zaakceptowane przez dyrektora – a przecież przed podpisaniem porozumienia nic nie wykluczało możliwości podjęcia takich zabiegów przez pracodawcę powódki.

Wbrew twierdzeniom apelacji, z całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wypływa wniosek, że powódka nie miała realnej możliwości wypowiedzenia się i ustosunkowania do kary nagany przed jej zastosowaniem przez pozwaną.

Słusznie Sąd I instancji nie przychylił się do wersji prezentowanych przez świadków H. Z., A. P., E. M. i dyrektora pozwanej A. B., obecnych przy wymierzaniu kary nagany.

Świadek A. P. nie była w stanie wskazać, kto dokładnie poinformował powódkę o możliwości ustosunkowania się do nałożonej kary: „jeśli nie ja, to zrobiła to kadrowa” (k. 56). Natomiast zdaniem świadka H. Z. umożliwienie wypowiedzenia się wyglądało w taki sposób, że „powódka chciała zabrać ze sobą notatkę sporządzoną przez panią dyrektor, wtedy do rozmowy włączyła się kadrowa”, która miała pouczyć powódkę o możliwości wypowiedzenia się co do zarzutów (k. 58). Następnie świadek podała, że nie pamięta kto – czy była to pani dyrektor, czy pani kadrowa – powiedział powódce, że może się ustosunkować do zarzutów (k. 72). Z zeznań dyrektora A. B. wynika natomiast, że dla niego prawo pracownika do ustosunkowania się do nagany oznacza zastosowanie formy pisemnej; trudno natomiast ustalić, w jaki sposób wysłuchanie odbyło się w formie rozmowy (k. 113).

Zdaniem świadków A. P. i E. M. (k. 56, 87), brak protokołu wysłuchania pracownika wynika z adnotacji powódki o zapoznaniu się z notatką służbową – jednak trudno dostrzec związek pomiędzy złożeniem podpisu na notatce a możliwością wypowiedzenia się.

Ogólnie biorąc, zeznania świadków są w powyższym zakresie niejasne i budzą wątpliwości – m.in. w kontekście zeznań świadka K. M., która także otrzymała karę nagany – nie pozwalając na podzielenie stanowiska strony pozwanej.

W orzecznictwie przyjęto, że pracodawca może zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika wtedy, gdy ten zrezygnował z możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.1999 r., sygn. I PKN 114/99, OSNP 2000/17/644). Okoliczności sprawy nie wskazują na to, że powódka dobrowolnie zrezygnowała z możliwości wypowiedzenia się co do nałożonej kary. Nie ma przy tym decydującego znaczenia, kiedy podpis dyrektora pozwanej znalazł się na piśmie o udzieleniu kary nagany wbrew odmiennym wywodom Sądu Rejonowego w tym zakresie, ponieważ kara nałożona została w momencie uzewnętrznienia woli pracodawcy wobec powódki – jednak przebieg spotkania z dnia 26.11.2013 r. wskazuje na to, że powódce okazano notatkę służbową, wręczono pismo i zastosowano karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania.

Trudno ponadto zgodzić się z pozwaną, że wysłanie pisma do zakładowej organizacji związkowej z dnia 12.12.2013 r. uznać można za przeprowadzenie konsultacji w trybie art. 112 § 1 k.p. Pismo wskazuje jedynie na brak informacji o stanowisku Związku, tymczasem pozwana w ogóle nie zwróciła się o konsultacje (por. m.in. pismo (...) z 03.03.2014 r., k. 26).

Należy podkreślić, że do strony pozwanej wpłynęło pismo o reprezentacji związkowej w dniu 04.12.2013 r. i już od tego dnia pozwana miała możliwość oraz powinność zwrócenia się do Związku z prośbą o stanowisko. Nie zasługuje na aprobatę tryb postępowania, zastosowany przez pozwaną, a opisany przez świadka E. M. (k. 87), w którym pozwana biernie oczekuje na stanowisko Związku, jedyne pismo do tej organizacji kierując dzień przed wręczeniem powódce informacji o odrzuceniu sprzeciwu, które nastąpiło 13.12.2013 r. Na marginesie zauważyć należy, że choć pismo nazwane jest „pismem o zajęcie stanowiska”, to jednak żadnego wniosku w tej sprawie nie zawiera. Tak więc również ze względu na brak inicjatywy pracodawcy w celu rozpatrzenia stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej zastosowanie kary nagany odbyło się w sposób niezgodny z Kodeksem pracy i ustawą o związkach zawodowych.

Odnosząc się do wniosku pozwanej o umorzenie postępowania należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było w tym zakresie w pełni zasadne. Strona pozwana nieskutecznie powołała się na brak interesu prawnego powódki w postępowaniu o uchylenie kary nagany po upływie terminu z art. 113 § 1 zd. 1 k.p., ponieważ – jak stwierdził Sąd Najwyższy w przytoczonej w odpowiedzi na apelację uchwale – interes prawny pracownika ukaranego karą porządkową, który domaga się przed sądem pracy uchylenia kary porządkowej polega nie tylko na żądaniu unicestwienia z mocą wsteczną (ex tunc) tego godzącego w jego dobra osobiste ukarania, ale może ponadto zapobiegać możliwości powoływania się na okoliczności stanowiące podstawę zastosowania bezprawnej sankcji porządkowej przy ewentualnym podejmowaniu i uzasadnianiu przez pracodawcę czynności rozwiązujących stosunek pracy (uchwała z dnia 18 czerwca 2002 r., sygn. III PZP 10/02, OSNAPiUS 2002/21/514). Skoro pracodawca aż do wydania wyroku stał na stanowisku, że kara porządkowa została zastosowana zasadnie, we właściwym trybie, oraz że okoliczności faktyczne przez pracodawcę wskazywane słusznie prowadziły do ukarania pracownika – to orzekanie o uchyleniu takiej kary nie może być uznane za zbędne.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu (pkt II) rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Wniosek pełnomocnika powódki o zasądzenie kosztów procesu zgodnie ze złożonym zestawieniem (k. 156) należało uznać za zasadny w zakresie kosztów dojazdu, wraz z opłatą za autostradę. Jednakże stopień skomplikowania i pracochłonności sprawy nie uzasadniał zastosowania trzykrotności stawki tytułem zastępstwa procesowego, zwłaszcza na etapie II instancji. Natomiast godzina, na którą wyznaczono rozprawę apelacyjną (10:20), mając na względzie odległość pomiędzy T. a siedzibą Sądu, nie czyniła kosztów noclegu kosztami niezbędnymi.

SSO Małgorzata Woźniak-Zendran SSO Bogusław Łój SSO Roman Walewski

